

Studi Literatur: Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Keterikatan Kerja pada Karyawan

A Literature Study: An Analysis of the Effect of Quality of Work Life on Work Engagement in Employee

Febriana Irvaldani Salsabila*

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: febriana.21126@mhs.unesa.ac.id

Arfin Nurma Halida

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: arfinhalida@unesa.ac.id

Abstrak

Kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam perusahaan yang saat ini semakin banyak mendapat perhatian. Banyak perusahaan berupaya meningkatkan sarana dan prasarana mereka demi mendukung kenyamanan dan produktivitas karyawan sehingga kualitas kehidupan kerja juga lebih terjamin. Hal ini berangkat dari adanya pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki keterkaitan dan dapat berpengaruh positif pada keterikatan kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengeksplorasi ada tidaknya pengaruh kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan terhadap keterikatan kerja dengan menggunakan metode studi literatur. Kajian dilakukan dengan menganalisis berbagai literatur ilmiah melalui beberapa sumber, seperti *google scholar*, *sciencedirect*, dan *semantic scholar*. Setelah menemukan 200 literatur yang relevan, 10 literatur dipilih untuk dianalisis lebih lanjut. Berdasarkan analisis berbagai literatur relevan, ditemukan bahwa tinggi rendahnya tingkat kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan memiliki pengaruh pada keterikatan kerja, baik secara langsung maupun dengan variabel mediator. Ketika karyawan merasa kualitas kehidupan kerja mereka cenderung tinggi, maka keterikatan kerja juga akan cenderung tinggi. Sementara itu, kualitas kehidupan kerja yang rendah juga berpotensi menyebabkan keterikatan kerja pada karyawan menjadi rendah.

Kata kunci : Kualitas kehidupan kerja; keterikatan kerja; perusahaan; karyawan

Abstract

Quality of work life is one of the important aspects in the company that is currently receiving more and more attention. Many companies are trying to improve their facilities and infrastructure to support employee comfort and productivity so that the quality of work life is also more secure. This is based on the idea that quality of work life is related to and can have a positive effect on employee engagement. Therefore, this study was conducted with the aim of exploring whether or not there is an influence of the quality of work life perceived by employees on work engagement using the literature study method. The study was conducted by analyzing various scientific literature through several sources, such as *google scholar*, *sciencedirect*, and *semantic scholar*. After finding 200 relevant literatures, 10 literatures were selected for further analysis. Based on the analysis of various relevant literatures, it was found that the high level of quality of work life perceived by employees has an influence on work engagement, both directly and with mediator variables. When employees feel that their quality of work life tends to be high, then work engagement will also tend to be high. Meanwhile, low quality of work life also has the potential to cause low work engagement in employees.

Key word : Quality of work life; work engagement; company; employee

Article History	
Submitted : 09-01-2025 Final Revised : 14-05-2025 Accepted : 09-06-2025	<i>This is an open access article under the CC-BY-SA license</i> <i>Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya</i>

Pendahuluan

Dalam suatu perusahaan, salah satu faktor penting dan tidak terelakkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan optimal adalah dengan memiliki sumber daya manusia (SDM) yang unggul. Setiap perusahaan pasti menginginkan hasil terbaik dari para karyawannya. Oleh sebab itu, perusahaan seringkali berupaya meningkatkan berbagai fasilitas dengan harapan bahwa kualitas kehidupan kerja para karyawan juga akan meningkat. Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu aspek yang diupayakan oleh manajemen agar kualitas karyawan meningkat dengan mempertimbangkan faktor kondisi kerja sehingga menciptakan keselarasan antara pekerjaan dengan faktor-faktor tersebut (Kusuma & Rahyuda, 2021). Kualitas kehidupan kerja sendiri sangat penting karena merupakan salah satu penunjang modal psikologis, seperti optimisme, ketahanan, efikasi diri, dan harapan yang dapat memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan (Retnowati dkk., 2023). Oleh karena itu, adanya kualitas kehidupan kerja yang baik akan menyebabkan karyawan lebih meningkatkan performanya di tempat kerja sehingga tujuan perusahaan juga dapat tercapai dengan lebih optimal (Respati dkk., 2023).

Adanya kualitas kehidupan kerja yang memadai dalam suatu perusahaan akan menyebabkan karyawan merasakan perasaan positif saat sedang bekerja. Perasaan positif yang dirasakan oleh karyawan ini tentu akan memberikan dampak baik pula pada perusahaan. Apabila karyawan merasakan perasaan positif tiap kali bekerja, maka kemungkinan untuk tetap tinggal dan bertahan dalam suatu perusahaan menjadi lebih tinggi. Hal ini disebabkan karena apabila individu merasa senang dengan suatu hal, maka mereka juga akan merasa lebih nyaman. Kondisi ini sangat penting bagi perusahaan mengingat bahwa salah satu faktor penting dalam berjalan dan suksesnya sebuah perusahaan adalah adanya sumber daya manusia yang baik (Setiyadi & Wartini, 2016).

Keinginan karyawan untuk terus bertahan dan bekerja dalam suatu organisasi merupakan salah satu indikasi adanya keterikatan kerja. Menurut Schaufeli & Bakker, keterikatan kerja merupakan sebuah kondisi saat karyawan merasakan perasaan positif dan terpenuhi (fulfilling) yang ditandai dengan adanya sikap antusias dan bersemangat (vigor), berdedikasi tinggi (dedication), dan mampu menyerap nilai-nilai positif dalam lingkungan kerja (absorption) (Adi & Fithriana, 2018). Sementara itu, Kahn (1990) menjelaskan bahwa keterikatan kerja juga berfungsi sebagai pemanfaatan anggota organisasi sesuai peran masing-masing. Keterikatan sendiri tidak hanya terbatas pada individu, peristiwa, objek atau tindakan tertentu, tetapi juga mencakup kondisi perasaan dan kognitif individu (Kurniawati, 2018). Keterikatan kerja tentunya berperan penting bagi karyawan. Apabila karyawan merasa terikat dengan pekerjaannya, maka mereka tentu akan merasa lebih senang dan bersemangat ketika bekerja. Hal ini juga nantinya pasti akan memberikan pengaruh terhadap perusahaan.

Adanya spekulasi mengenai kualitas kehidupan kerja yang berpengaruh pada keterikatan kerja merupakan salah satu alasan penulis melakukan penelitian. Selain itu, penelitian tentang ada tidaknya pengaruh kualitas kehidupan kerja pada keterikatan kerja karyawan menjadi semakin relevan dengan adanya tantangan yang dihadapi perusahaan untuk menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang unggul. Maka itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji ada tidaknya pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap keterikatan kerja karyawan dengan menganalisis aspek/dimensi beserta faktor setiap variabel dari penelitian terdahulu.

Metode

Penelitian ini merupakan penelitian berjenis studi literatur yang bertujuan untuk mengidentifikasi apakah kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada keterikatan kerja karyawan. Untuk mengumpulkan data, penelitian ini akan dilakukan dengan mengkaji literatur ilmiah seperti buku, jurnal, atau sumber-sumber lain yang relevan dengan topik yang telah ditentukan. Menurut Sugiyono (2018), studi pustaka merupakan cara mengkaji teori melalui berbagai referensi dengan memperhatikan nilai, budaya, dan norma pada situasi yang sedang diteliti. Pengumpulan literatur pada penelitian ini dilakukan melalui berbagai sumber, seperti *google scholar*, *sciencedirect*, dan *semantic scholar*. Penulis berhasil mendapatkan 200 literatur dan melakukan seleksi berdasarkan relevansi dengan topik penelitian sehingga akhirnya memilih 10 artikel untuk dianalisis lebih lanjut. Penulis memutuskan untuk menggunakan teknik analisis isi literatur yang telah didapat dan mengkaji dengan teliti. Selain itu, penulis juga akan melakukan pengecekan berulang agar dapat menghindari terjadinya misinformasi.

Hasil

Setelah melakukan kajian literatur, penulis menemukan bahwa tingkat kualitas kehidupan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan berpengaruh pada keterikatan kerja mereka.

Peneliti, Tahun, Jurnal	Judul Artikel	Hasil Penelitian
Haryati, S., Sugianto, I., & Hindayani, N. (2022), <i>Equilibiria</i> , Vol. 9, No. 2, hal. 253-261	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bank Mandiri Unit Ciawi Tasikmalaya)	Penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja yang dimiliki oleh karyawan Bank Mandiri memiliki pengaruh sebesar 24% terhadap keterikatan kerja, sedangkan sisanya sebesar 76% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk lingkup penelitian.
Gunawan, Y. M., & Erdawati, L. (2020), <i>Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin</i> , 418–423	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Determinasi Diri terhadap Keterikatan Kerja Karyawan pada PT. Torabika Eka Semesta Tangerang	Penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif pada keterikatan kerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya perlakuan tidak adil di antara para karyawan, kurangnya motivasi, serta belum adanya kesempatan yang merata bagi seluruh karyawan untuk berkontribusi pada pengambilan keputusan penting menyebabkan karyawan cenderung

		kurang memiliki sikap tanggung jawab pada pekerjaannya.
Karlina, L., Kusniawati, A., & Herlina, N. (2019), <i>Bussiness Management and Entrepreneurship Journal</i> , 1(3), 114–124	Pengaruh Quality of Work Life dan Self Determination Terhadap Work Engagement Karyawan (Studi Kasus pada PT. Pasific Eastern Coconut Utama Pangandaran)	Penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja karyawan memiliki pengaruh sebesar 42,25% terhadap keterikatan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. Pasific Eastern Coconut Utama Pangandaran memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik dengan indikator yang memberikan peran terbesar, yakni indikator keselamatan kerja.
Nurendra, A. M., & Purnamasari, W. (2017), <i>Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi</i> , 2(2), 148–154	Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dan Keterikatan Kerja pada Pekerja Wanita	Penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan yang sangat signifikan dengan keterikatan kerja, yakni sebesar 48,3%. Terutama pada pekerja wanita yang menjadi fokus penelitian ini. Kualitas kehidupan kerja penting dimiliki karena wanita memiliki beberapa kelemahan, seperti cepat lelah, cemas, gangguan psikologis, dan gejala somatik lainnya.
Tuasikal, H., Puerwana, D., & Suhud, U. (2022), <i>Prosiding Seminar Nasional Manajemen, Desain & Aplikasi Bisnis Teknologi (SENADA)</i> , 272–282	Kepemimpinan, Kualitas Kehidupan Kerja dan Pengembangan Diri dalam Meningkatkan Keterikatan Kerja Dosen Politeknik LP3I Jakarta	Penelitian ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja yang dimiliki oleh dosen di Politeknik LP3I Jakarta cenderung baik dengan aspek yang paling unggul adalah dedikasi. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa salah satu hal yang dapat berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja adalah kualitas kehidupan kerja. Beberapa faktor lain yang juga berpengaruh pada keterikatan kerja, yakni kepemimpinan dan pengembangan diri.
Iswati, N. P. & Mulyana, O. P. (2021), <i>Character: Jurnal Penelitian Psikologi</i> , 8(8), 116-128	Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Keterikatan Kerja pada Karyawan PT. X	Penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja yang dimiliki oleh karyawan PT X memiliki hubungan yang sangat kuat dengan keterikatan kerja mereka, yakni sebesar 63,6%. Berdasarkan penelitian ini, karyawan yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik akan cenderung memiliki keterikatan personal dengan pekerjaan mereka. Hal ini akan membuat karyawan dapat

		melibatkan diri secara penuh dalam pekerjaannya.
Salsabila, N. L. & Mulyana, O. P. (2022), Character: Jurnal Penelitian Psikologi, 9(2), 235-247	Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Keterikatan Kerja pada Karyawan	Penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan positif yang cukup kuat dengan keterikatan kerja. Apabila kualitas kehidupan kerja yang dimiliki oleh karyawan baik, maka karyawan akan menjadi semakin terikat dan berusaha bekerja semaksimal mungkin untuk perusahaan tempatnya bekerja.
Imelia, F., Zamralita, & Lie, D. (2023), Journal of Social and Economic Research, 5(2), 1425-1437	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Keterikatan Kerja pada Karyawan Generasi Z	Penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja sangat berpengaruh pada keterikatan kerja generasi Z. Hal ini disebabkan karena generasi Z umumnya menginginkan lingkungan kerja yang sehat dan nyaman. Hal ini dibuktikan dengan dimensi kualitas kehidupan kerja yang paling tinggi dan berhubungan dengan keterikatan kerja adalah integrasi sosial. Apabila karyawan merasa nyaman dengan lingkungan sosial pekerjaannya, maka mereka cenderung merasakan perasaan positif saat bekerja.
Lisabella, M. & Hasmauwaty, A. R. (2021), Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran dan SDM, 2(4), 209-226	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kehidupan Kerja (<i>Quality of Work Life</i>) terhadap Keterlibatan Pegawai (<i>Employee Engagement</i>) serta Implikasinya pada Kepuasan Kerja Pegawai	Penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif sebesar 55% terhadap keterlibatan pegawai, sedangkan sisanya sebesar 45% berasal dari faktor lain yang tidak termasuk topik penelitian. Adanya kualitas kehidupan kerja juga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan dimediasi oleh variabel keterlibatan pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa adanya kualitas kehidupan kerja yang baik akan berpengaruh pada keterlibatan pegawai dalam pekerjaannya dan meningkatkan kepuasan kerja mereka.
Nurfahrizal A. A. & Puspitadewi, N. W. S. (2023), Character: Jurnal Penelitian Psikologi, 10(1), 741-754	Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Keterikatan Kerja pada Karyawan PT. X	Penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan yang cukup kuat dengan keterikatan kerja, yakni sebesar 66,3%. Aspek keterikatan kerja yang memiliki nilai paling tinggi pada penelitian ini adalah vigor/semangat. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan

		PT. X cenderung berusaha untuk bekerja dengan maksimal dan memberikan yang terbaik untuk perusahaannya. Aspek kualitas kehidupan kerja yang memiliki nilai paling tinggi pada penelitian ini adalah partisipasi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. X akan merasa kualitas kehidupan kerjanya baik saat mereka memiliki kesempatan untuk turut berpartisipasi dalam berbagai proyek perusahaan.
--	--	--

Pembahasan

Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*)

Kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi karyawan yang merasa aman, puas, mampu mengembangkan dirinya, dan memiliki kehidupan kerja yang wajar dan seimbang (Cascio, 2010). Sementara itu, Luthans menyatakan bahwa konsep kualitas kehidupan kerja sebagai pentingnya pemberian sebuah penghargaan terhadap individu dalam lingkungan kerja yang nantinya akan berperan penting untuk mengubah iklim kerja menjadi lebih positif sehingga organisasi dapat mendukung anggotanya untuk memiliki kehidupan kerja yang lebih berkualitas (Soetjipto, 2017).

Berdasarkan kajian literatur yang dilakukan oleh Bhende, Mekoth, Ingalhalli, dan Reddy (2020), kualitas kehidupan kerja terdiri dari tiga dimensi, yakni kebebasan dan pengakuan, penghargaan, dan penanganan keluhan. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan tidak senang jika terus-menerus diawasi dan membutuhkan kebebasan serta pengakuan untuk melakukan tugas mereka. Karyawan cenderung merasa senang jika perusahaan membiarkan karyawannya untuk berperan aktif dalam berbagai hal yang bersangkutan dengan pekerjaan dan diberikan kesempatan untuk turut menjadi bagian dari proses pengambilan keputusan bagi organisasi. Selain itu, karyawan juga memerlukan adanya penghargaan untuk kinerja mereka agar tercipta kualitas kehidupan kerja yang baik. Faktor ketiga yakni penanganan keluhan. Ketika karyawan memiliki keluhan tertentu, baik dengan kolega maupun atasannya, maka perusahaan harus dapat menyelesaikan tanpa memihak salah satu pihak. Hal ini akan menyebabkan karyawan merasa aman dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja mereka. Apabila ketiga dimensi ini terpenuhi, maka karyawan umumnya cenderung merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik dari sebelumnya.

Siagian menyatakan bahwa terdapat delapan faktor yang berpengaruh pada keberhasilan tingginya tingkat kualitas kehidupan kerja pada karyawan, antara lain imbalan karyawan yang sesuai, lingkungan pekerjaan yang sehat dan terasa aman, adanya kesempatan untuk terus mengembangkan keterampilan, berkesempatan untuk berkembang dan terlindungi dalam berkarya di masa mendatang, lingkungan kerja yang berintegrasi sosial, ketentuan formal maupun normatif yang ditaati, terjadinya keseimbangan antara kehidupan kerja dan personal, serta adanya relevansi sosial (Anisah, 2017). Sementara itu, Raeissi, Rajabi, Ahmadizadeh, Rajabkhah, dan Kakemam (2019) dalam penelitiannya menunjukkan beberapa faktor yang menyebabkan tingkat kualitas kehidupan kerja karyawan menjadi rendah, yakni kompensasi yang diberikan cenderung tidak adil dan memadai, stress kerja yang tinggi, ketidakamanan

pekerjaan, dukungan manajerial yang buruk, rendahnya keterlibatan dalam pengambilan keputusan, kebijakan promosi yang tidak adil, dan keterbatasan pengembangan profesional.

Qudah, Davies, dan Deakin (2018) yang juga melakukan penelitian mengenai topik terkait mendapatkan hasil bahwa rendahnya kualitas kehidupan kerja terjadi karena beberapa faktor, yaitu tingginya tingkat stress yang dialami, beban kerja yang tinggi, kurangnya jaminan pekerjaan, serta tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Pada penelitian ini, Qudah et al. (2018) mengeksplorasi peran kebijakan sumber daya manusia (SDM) serta praktik manajemen untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Hal ini disebabkan karena kualitas kehidupan kerja yang baik memiliki hubungan positif yang erat dengan produktivitas serta tingginya tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan. Oleh karena itu, perusahaan maupun instansi dapat melakukan beberapa hal dengan harapan mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja seperti dengan meningkatkan komunikasi karyawan, memperbaiki kondisi kerja, memberikan pengakuan dan wewenang pada karyawan, melakukan survey terkait kualitas kehidupan kerja, dan memperkuat strategi SDM (Qudah et al., 2018).

Keterikatan Kerja (*Work Engagement*)

Leiter dan Bakker (2010) menjelaskan keterikatan kerja sebagai suatu perasaan positif, merasa terpenuhi, dan segala perasaan yang berkebalikan dari kelelahan kerja. Namun, Kahn (1990) berpendapat bahwa keterikatan kerja dapat terjadi berdampingan dengan kelelahan kerja serta cenderung multidimensional dengan melibatkan kondisi kognitif, emosi, dan fisik individu. Melihat adanya perbedaan konsep dari penelitian terdahulu, Kuok dan Taormina (2017) melakukan penelitian untuk mengklarifikasi evolusi dari berbagai konsep terdahulu. Hasil penelitian Kuok dan Taormina (2017) menunjukkan keselarasan dengan konsep Kahn (1990), yakni keterikatan kerja dapat terjadi berdampingan dengan kelelahan kerja. Selain itu, penelitian ini juga menemukan model dimensi keterikatan kerja yang baru, yakni keterikatan kerja kognitif, keterikatan kerja emosi, dan keterikatan kerja fisik. Keterikatan kerja kognitif merupakan kondisi saat pikiran dan perhatian mental individu terfokus pada pekerjaan. Keterikatan kerja emosi merupakan perasaan positif yang dialami individu saat dirinya berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan. Sementara itu, keterikatan kerja fisik merupakan energi dan usaha yang diberikan untuk melakukan pekerjaan. Ketiga dimensi ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki keterikatan kerja akan cenderung bekerja dan memperoleh hasil kerja yang lebih optimal.

Schaufeli dan Bakker menjelaskan adanya tiga dimensi yang dimiliki oleh keterikatan kerja, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Erwina & Amri, 2020). *Vigor* dicirikan dengan perilaku bersemangat seorang karyawan dalam menyelesaikan segala tugas yang diberikan padanya. Orang yang memiliki dimensi *vigor* tinggi biasanya akan merasa sangat senang ketika harus dihadapkan dengan pekerjaan yang dimilikinya. *Dedication* sendiri merupakan adanya perasaan kuat, penuh makna, antusias, bangga, dan selalu bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan yang menantang. Sementara itu, *absorption* dicirikan dengan perilaku berkonsentrasi dan berusaha memaknai pekerjaan secara positif. Seseorang dengan dimensi *absorption* yang tinggi biasanya akan sangat senang dan berkonsentrasi tinggi ketika diberikan sebuah pekerjaan. Mereka juga akan cenderung sedih ketika harus berpisah dengan pekerjaan tersebut.

Bakker dan Demerouti mengemukakan bahwa terdapat keterikatan kerja memiliki tiga faktor, yaitu *job resource*, *salience of job resource*, dan *personal resource* (Wardani & Fatimah, 2020). Menurut Demerouti, *job resource* mengacu pada berbagai aspek pekerjaan yang dapat mempermudah karyawan dalam mencapai tujuan pekerjaan, mengurangi beban dari suatu pekerjaan, dan mampu mengembangkan kemampuan pribadi (Bakker & Albrecht, 2018). Seseorang yang memiliki tujuan pasti dalam bekerja tentu akan memiliki keterikatan yang lebih

tinggi karena mereka mengetahui apa yang ingin dicapai. *Salience of job resource* merupakan bagaimana pekerja dapat menghadapi dan memenuhi sebuah tuntutan kerja (Wardani & Fatimah, 2020). Apabila karyawan mampu menghadapi sebuah tuntutan pekerjaan dengan baik, biasanya mereka akan cenderung lebih senang dan terikat dengan pekerjaan tersebut. *Personal resource* sendiri merupakan penilaian positif pada diri yang berhubungan dengan perasaan akan kemampuan individu dalam mengatur dan memberi pengaruh pada lingkungannya. Penilaian diri ini nantinya juga dapat berpengaruh baik pada dirinya sendiri maupun orang lain dan juga pada kinerja sehari-hari.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Keterikatan Kerja

Kualitas kehidupan kerja maupun keterikatan kerja saat ini telah menjadi topik yang cukup banyak mendapat perhatian dalam bidang keilmuan psikologi industri dan organisasi. Hal ini disebabkan karena keduanya memiliki pengaruh yang cukup besar dalam dunia industri organisasi. Kualitas kehidupan kerja sendiri memiliki banyak pengaruh terhadap variabel-variabel lain, salah satunya variabel keterikatan kerja. Berdasarkan literatur 10 tahun terbaru yang telah dikaji, terdapat banyak penelitian menunjukkan bahwa tingkat keterikatan kerja yang cenderung tinggi pada karyawan dapat disebabkan karena perusahaan mampu membangun lingkungan kehidupan kerja yang berkualitas bagi karyawannya. Beberapa penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap keterikatan kerja adalah penelitian milik Haryati dkk. (2022), Nurendra dan Purnamasari (2017), Gunawan dan Erdawati (2020), Karlina dkk. (2019), serta Tuasikal dkk. (2022). Berbagai penelitian ini menunjukkan bahwa dengan adanya kualitas kehidupan kerja yang memadai, karyawan akan memiliki perasaan positif dan lebih terikat dengan pekerjaannya. Kondisi ini akan menyebabkan karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan lebih optimal.

Kesimpulan

Setelah melakukan kajian pada berbagai sumber literatur, dapat diketahui bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan pada keterikatan kerja. Apabila perusahaan mampu memenuhi segala faktor kualitas kehidupan kerja, seperti adanya imbalan yang sesuai, lingkungan pekerjaan yang membuat karyawan merasa aman, adanya kesempatan bagi karyawan untuk terus mengasah keterampilan, memiliki kesempatan untuk berkarya dan mengembangkan karir, berintegrasi secara sosial, taat pada hal-hal normatif, dan kehidupan kerja-pribadi yang seimbang, karyawan akan merasakan perasaan positif dan terpenuhi. Kondisi ini akan menyebabkan karyawan lebih merasa terikat dan senang dalam melakukan pekerjaannya sehingga keterikatan kerja pada diri karyawan juga meningkat. Ketika karyawan merasa bahwa kualitas kehidupan kerja yang dimiliki cenderung baik, maka karyawan juga akan mampu untuk bertahan lebih lama dalam suatu organisasi.

Saran

Setelah menemukan bahwa keterikatan kerja karyawan juga dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja, maka penulis memiliki beberapa saran, (1) Perusahaan harus berusaha memenuhi berbagai aspek kualitas kehidupan kerja para karyawannya. Apabila aspek-aspek tersebut telah terpenuhi, maka kondisi tersebut perlu dipertahankan bahkan ditingkatkan agar keterikatan kerja karyawan semakin optimal. (2) Karyawan dapat meningkatkan keterikatan kerja dalam diri melalui semangat dan komitmen terhadap pekerjaan sehingga tercipta hubungan timbal balik yang positif. (3) Bagi peneliti selanjutnya, disarankan melakukan kajian yang lebih mendalam mengenai topik kualitas kehidupan kerja dan keterikatan kerja dengan menganalisis secara spesifik faktor-faktor yang berpengaruh, serta mempertimbangkan adanya

kemungkinan variabel yang dapat menjadi mediator antara kedua variabel. Penelitian ini memiliki kelebihan dalam penyajian teori yang sistematis sehingga urgensi kualitas kehidupan kerja dapat lebih mudah dipahami. Namun, penelitian ini tentunya tidak terlepas dari keterbatasan, terutama karena tidak disertai data empiris sehingga masih bersifat konseptual. Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menguji secara empiris di berbagai organisasi maupun situasi kerja yang berbeda.

Daftar Pustaka

- Adi, A. N., & Fithriana, N. (2018). *Employee Engagement (Pada Sektor Bisnis dan Publik)*. Internasional Research and Development for Human Beings.
- Anisah. (2017). Evaluasi Faktor-faktor yang Mempengaruhi Quality of Work Life. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 17(1), 211–217. <http://ji.unbari.ac.id/index.php/ilmiah/article/view/168>
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work Engagement: Current Trends. *Career Development International*, 23(1), 4–11. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>
- Bhende, P., Mekoth, N., Ingallhalli, V., & Reddy, Y. V. (2020). Quality of Work Life and Work–Life Balance. *Journal of Human Values*, 26(3), 256–265. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0971685820939380>
- Cascio, W. F. (2010). *Managing Human Resorces: Productivity, Quality of Work Life, Profits* (8th ed). McGraw-Hill Irwin.
- Erwina, & Amri. (2020). Analisis Employee Engagement Melalui Dimensi Vigor, Dedication, dan Absorption pada PT. Sumber Graha Sejahtera di Kabupaten Luwu. *JEMMA : Jurnal of Economic, Management, and Accounting*, 03(2), 173–180. <http://www.ojs.unanda.ac.id/index.php/jemma/article/view/441/340>
- Gunawan, Y. M., & Erdawati, L. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Determinasi Diri terhadap Keterikatan Kerja Karyawan pada PT. Torabika Eka Semesta Tangerang. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin*, 418–423.
- Haryati, S., Sugianto, I., & Hindayani, N. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bank Mandiri Unit Ciawi Tasikmalaya). *Equilibiria*, 9(2), 253–261.
- Imelia, F., Zamralita, & Lie, D. (2023). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Keterikatan Kerja pada Karyawan Generasi Z. *Journal of Social and Economics Research*, 5(2), 1425–1437. <https://doi.org/10.54783/jser.v5i2.237>
- Iswati, N. P., & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Keterikatan Kerja pada Karyawan PT. X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(8), 116–128. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/41684>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *The Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/https://doi.org/10.2307/256287>
- Karlina, L., Kusniawati, A., & Herlina, N. (2019). Pengaruh Quality of Work Life dan Self Determination Terhadap Work Engagement Karyawan (Studi Kasus pada PT. Pasific Eastern Coconut Utama Pangandaran). *Bussiness Management and Entrepreneurship Journal*, 1(3), 114–124. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/bmej/article/view/2320>
- Kuok, A. C. H., & Taormina, R. J. (2017). Work Engagement: Evolution of the Concept and a New Inventory. *Psychological Thought*, 10(2), 262–297. <https://doi.org/https://doi.org/10.23668/psycharchives.1866>
- Kurniawati, C. E. (2018). Pengaruh Quality of Work Life terhadap Work Engagement dan Organizational Citizenship Behavior pada Perusahaan Elektronik di Surabaya. *Agora: Jurnal Mahasiswa Bisnis Manajemen*, 6(2), 1–6.

- <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/7714>
- Kusuma, A., & Rahyuda, A. G. (2021). The Role of Employee Engagement Mediates the Influence of Quality of Work Life on Employee Performance. *Jurnal Manajemen: Edisi Elektronik*, 12(2), 295–309. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32832/jm-uika.v12i2.4321>
- Lisabella, M., & Hasmawaty, A. R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) terhadap Keterlibatan Pegawai (Employee Engagement) Serta Implikasinya pada Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(4), 209–226. <https://doi.org/https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i4.380>
- Leiter, M. P., & Bakker, A. B. (2010). Work Engagement: Introduction. In *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press.
- Nurendra, A. M., & Purnamasari, W. (2017). Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dan Keterikatan Kerja pada Pekerja Wanita. *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(2), 148–154. <https://doi.org/https://doi.org/10.23917/indigenous.v2i2.5649>
- Nurfahrizal, A. A., & Puspitadewi, N. W. S. (2023). Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Keterikatan Kerja pada Karyawan PT. X. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(1), 741–754. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/53735>
- Qudah, S., Davies, J., & Deakin, R. (2018). Can We Get More Satisfaction? Improving Quality of Working Life Survey Results in UK Universities. *Perspectives: Policy and Practice in Higher Education*, 23(2–3), 39–47. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/13603108.2018.1534758>
- Raeissi, P., Rajabi, M. R., Ahmadizadeh, E., Rajabkhah, K., & Kakemam, E. (2019). Quality of Work Life and Factors Associated with It Among Nurses in Public Hospitals, Iran. *Journal of the Egyptian Public Health Association*, 94(25), 1–8. <https://doi.org/https://doi.org/10.1186/s42506-019-0029-2>
- Respati, B. W., Ihwanudin, M., & Kurniawati, M. (2023). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Performa Karyawan Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajerial*, 10(02), 179–197. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v10i02.5363>
- Retnowati, E., Darmawan, D., Putra, A. R., Putra, R. S., & Issalillah, F. (2023). Pengaruh Modal Psikologis, Kualitas Kehidupan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Baruna Horizon*, 6(1), 31–38. <https://doi.org/https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v6i1.94>
- Salsabila, N. L., & Mulyana, O. P. (2022). Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Keterikatan Kerja pada Karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(2), 235–247. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/45981>
- Setiyadi, Y. W., & Wartini, S. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 5(4), 315–324. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj/article/view/12306>
- Soetjipto, N. (2017). *Quality Work of Life: Teori dan Implementasinya*. K-Media.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tuasikal, H., Puerwana, D., & Suhud, U. (2022). Kepemimpinan, Kualitas Kehidupan Kerja dan Pengembangan Diri dalam Meningkatkan Keterikatan Kerja Dosen Politeknik LP3I Jakarta. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen, Desain & Aplikasi Bisnis Teknologi (SENADA)*, 272–282. <https://eprosiding.idbbali.ac.id/index.php/senada/article/view/659>
- Wardani, L. M. I., & Fatimah, S. (2020). Kompetensi Pekerja dan Efeknya terhadap Work Engagement: Riset pada Pekerja dengan Horizontal Education Mismatch. *Jurnal Psikologi Sosial*, 18(1), 73–85. <https://doi.org/https://doi.org/10.7454/jps.2020.09>